Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/1531
11. 12. 87

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Siebte Zusammenfassung der Berichte von in Südafrika engagierten deutschen Unternehmen über die bei der Anwendung des Verhaltenskodex der Europäischen Gemeinschaft für Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika erzielten Fortschritte und Bewertung durch die Bundesregierung

I. Allgemeines

1. Im Rahmen der Europäischen Politischen Zusammenarbeit (EPZ) verabschiedeten die Außenminister der Mitgliedstaaten der EG am 20. September 1977 einen Verhaltenskodex für Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika.

   Am 10. September 1985 haben die Außenminister der Europäischen Gemeinschaft, Spaniens und Portugals in ihrer Luxemburger Erklärung zu Südafrika eine Fortentwicklung des Kodex beschlossen. Am 19. November 1985 verabschiedeten sie die Neufassung (Anlage 1).

   Ziel des Kodex ist, durch die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der schwarzafrikanischen Arbeitnehmer zum Abbau der Rassendiskriminierung beizutragen. Der Kodex sieht eine jährliche nationale Berichterstattung über die Fortschritte in seiner Anwendung und eine Unterrichtung der nationalen Parlamente vor. Für die Europäische Gemeinschaft wird zudem ein zusammenfassender Bericht ausgearbeitet, der dem Europäischen Parlament sowie dem Wirtschafts- und Sozialausschuß der Europäischen Gemeinschaft vorgelegt wird. Die nationalen Berichte und die Gemeinschaftsberichte sind der Öffentlichkeit zugänglich.

2. Für die 7. Berichtsrunde wurden die Unternehmen gebeten, ihre Berichte auf den Stand vom 30. Juni 1986 abzustellen. Die Zahl der berichtenden Unternehmen stieg erneut, und zwar von 68 auf 93. Eine Liste der Unternehmen findet sich in Anlage 2. Die berichtenden Unternehmen sind mit denen des Vorjahres teilweise wegen der Erweiterung des Berichtskreises nicht identisch. Damit sind die Zahlen der vorangegangenen Berichtsrunde mit denen der jetzigen nur eingeschränkt vergleichbar.

   Die berichtenden Unternehmen beschäftigten 85 % (81 %*) aller Arbeitnehmer in Niederlassungen mit deutscher Beteiligung in Südafrika. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in allen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen in Südafrika lag Mitte 1986 nach Schätzungen mit 45600 in etwa auf dem Vorjahresniveau. Die berichtenden Unternehmen hatten nach eigenen Angaben zusammen 38600 (37100) Mitarbeiter, darunter mit 19200 (18300) etwa zur Hälfte Schwarze.

   Die Unternehmen geben ihren Mitarbeitern zunehmend sozialpolitische Informationen. 69 Unternehmen, also 56 mehr als im Vorjahr, veröffentlichten Betriebsinformationen, die teilweise zum Verhaltenskodex Stellung nehmen.

II. Zusammenfassung der Unternehmensberichte

1. Innerbetriebliche Beziehungen

Wie schon früher wurde das Prinzip der freien Wahl der Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber von den berichtenden Unternehmen durchweg anerkannt.

Alle berichtenden Unternehmen werten eine Zusammenarbeit mit Gewerkschaften – unabhängig von deren rassischer Orientierung – als positiv – auch wenn sich in einzelnen Fällen wegen der gerin-

*) Zahlen in Klammern beziehen sich auf das Vorjahr.

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministers für Wirtschaft vom 23. November 1987.

gen Größe des Betriebes bisher keine Zusammenarbeit konkretisiert hatte.

69 (44) Unternehmen mit 36100 (33562) Arbeitnehmern und 79 % (73 %) der Gesamtzahl der Beschäftigten teilten mit, ihre Mitarbeiter seien darüber unterrichtet worden, daß das Unternehmen zu einer Zusammenarbeit mit Gewerkschaften bereit sei. Auch diesmal bemerkten mehrere kleinere Unternehmen mit geringer Zahl schwarzer Arbeitnehmer, bisher sei noch keine Gewerkschaft mit schwarzen Mitgliedern mit dem Wunsch nach Gesprächen oder gewerkschaftlicher Betätigung an sie herangetreten.

Eine Zusammenarbeit im weiteren Sinne mit solchen Gewerkschaften unterhielten den Berichten zufolge 60 (44) Unternehmen mit 35300 (33627) Arbeitnehmern, das sind 77 % (74 %) aller von deutschen Unternehmen Beschäftigten. Von diesen 60 Unternehmen gaben 52 (22) mit 30200 (25845) Arbeitnehmern, das sind 66 %, an, die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften sei durch schriftliche Abkommen (Anerkennungsvereinbarungen) näher geregelt.

Von den verbleibenden 8 (22) Unternehmen wurde über verschiedene Formen der praktischen Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ohne formelle Absprache berichtet. Dazu gehörte mindestens, daß Gespräche der Firmenleitung mit Gewerkschaftsvertretern geführt und/oder diesen der Zutritt zum Betriebsgelände, die Mitgliederwerbung sowie die Verbreitung gewerkschaftlicher Informationen im Betrieb gestattet wurde.

Von mehreren Firmen wurde ferner angegeben, für die Gewerkschaftsarbeit seien auch Versammlungen oder zumindest Besprechungen im Betrieb und während der Arbeitszeit zugelassen worden.

In den Unternehmen, in denen Anerkennung und Zusammenarbeit bereits vertraglich geregelt waren, wurde die Gewerkschaftsarbeit auch durch Gewährung bezahlter Freizeiten, Einzug von Beiträgen und verschiedene technische Maßnahmen gefördert, z.B. durch Hilfe bei Vervielfältigung und Druck von Informationen, Gestellung einer Schreibkraft und Einrichtung eines Büros für Gewerkschaftsvertreter. In Einzelfällen wurden Arbeitnehmervertreter für ihre Tätigkeit geschult.

Shop Stewards, d.h. als Vertrauensleute der Arbeitnehmer gewählte Gewerkschaftsvertreter, die teilweise oder ganz von der Arbeit freigestellt sind, gab es den Berichten zufolge in 27 (17) Unternehmen. Bei diesen Unternehmen verhandelte das Management mit den Shop Stewards, teilweise unter Hinzuziehung externer Gewerkschaftsvertreter, über Beschwerden und die Schlichtung betrieblicher Streitfragen.

12 (14) Unternehmen mit 6000 (10000) Arbeitnehmern, 13 % (22 %), verhandelten über Lohnfragen direkt mit den Gewerkschaften. Im übrigen wurden Lohnvereinbarungen in den überregionalen Industrial Councils getroffen, in denen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zusammenwirken.

Mit der starken Zunahme der gewerkschaftlichen Aktivitäten haben die Betriebsräte („Liaison Committees" oder „Works Councils") weiter an Bedeutung verloren. Nach den Berichten waren sie nur noch in 17 (31) Unternehmen vertreten.

In mehreren Unternehmen gab es aber neben der Interessenvertretung durch gewerkschaftliche Vertrauensleute weiterhin einen Betriebsrat. Andere Unternehmen berichteten, daß Gewerkschaftsvertreter in den Betriebsrat gewählt worden seien oder an dessen Sitzungen teilnehmen könnten.

2. Wanderarbeitnehmer

37 (24) Unternehmen mit 10100 (6200) Arbeitnehmern teilten mit, daß sie Wanderarbeitnehmer beschäftigten.

Trotz der steigenden Zahl von Unternehmen, die von der Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern berichten, ging die Gesamtzahl der Wanderarbeitnehmer in den berichtenden Unternehmen erneut zurück, nämlich auf 520 (650), das ist 1 % der Beschäftigten in deutschen Niederlassungen in Südafrika. Die Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern konzentrierte sich im Bergbau und im Montagebau, wo wegen der geographischen Lage oft nicht genügend örtliche Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Die Mehrzahl dieser Unternehmen, nämlich 24 (16), haben unterschiedliche Maßnahmen getroffen, um die Auswirkungen des Systems der Wanderarbeitnehmer zu mildern. So werden Präferenzen zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gewährt, jährliche Heimfahrten bezahlt, Sonderurlaub eingeräumt, Unterkünfte und Verpflegung in Betriebsnähe zur Verfügung gestellt sowie Unterstützung gegenüber Behörden gewährt. Im übrigen genießen die Wanderarbeitnehmer dieselben Rechte wie die ständigen Arbeitnehmer.

3. Löhne und Lohnstrukturen

Den Berichten von 90 Unternehmen mit 37200 Arbeitnehmern und 82 % der Gesamtzahl der Beschäftigten ist zu entnehmen, daß die Mindestlohnempfehlung des Kodex, der auf Daten der Universität von Südafrika (UNISA) zum Supplemented Living Level für eine fünfköpfige Familie abstellt, erreicht oder überschritten war.

Bei 186 Arbeitnehmern, 0,4 %, in 3 (24) Unternehmen wurde – so ist den Berichten zu entnehmen – die Mindestlohnempfehlung des Kodex nicht erfüllt. Nur eine Minderzahl der Arbeitnehmer also, darunter auch Weiße, findet sich in der niedrigsten Lohngruppe. Zahlreiche Unternehmen, vor allem die größeren, übertreffen die Mindestlohnempfehlung aber bei weitem *).

*) Stellt man die Mindestlohnempfehlung wie der Verhaltenskodex von 1977 auf die um 50 % erhöhten Angaben der Universität von Südafrika (UNISA) zum Minimum Living Level ab, so haben 82 (43) berichtende Unternehmen mit 32946 (32230) Arbeitnehmern und 72 % (71 %) der Gesamtzahl der Beschäftigten die Empfehlung befolgt. Für 376 Arbeitnehmer (0,8 %) war lt. eingegangener Berichte diese Mindestlohnempfehlung nicht erfüllt.

Alle Unternehmen befürworten den Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer, der sich in den Prinzipien „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" und „Gleichberechtigter Zugang zu allen Tätigkeiten bei entsprechender Qualifikation" ausdrückt.

66 (42) Unternehmen mit 34800 (32593) Arbeitnehmern, 76 % (71 %), legten dar, bei ihnen sei ein objektives, von rassischen Kriterien freies *Eingruppierungssysstem* für alle Arbeitnehmer aufgestellt und veröffentlicht oder sonst für jedermann nachprüfbar eingeführt worden.

Mehrere Unternehmen merkten in diesem Zusammenhang an, die Verwirklichung des Prinzips der Chancengleichheit werde erschwert durch die unterschiedliche Qualität der Schulbildung in dem nach Rassen getrennten südafrikanischen Bildungssystem.

4. Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzer Arbeitnehmer

Training on the job wird in allen Unternehmen durchgeführt.

Ausbildungsmaßnahmen, die über die ausgeübte Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer hinausführen, wurden den Berichten zufolge in 77 (35) Unternehmen mit 35830 Beschäftigten, 79 %, angeboten. Diese Maßnahmen umfaßten Programme zur fachlichen Schulung von Mitarbeitern im Betrieb und externe Kurse sowie Trainingseinrichtungen auf Kosten des Unternehmens. Zahlreiche Unternehmen gaben an, für die Ausbildung seien eigene Lehrwerkstätten oder Ausbildungszentren eingerichtet. Diese Ausbildung wurde allen Arbeitnehmern ohne rassische Diskriminierung angeboten und erfolgte in einem von jeglicher Rassentrennung freien Umfeld. 25 (19) Unternehmen mit 25741 (28787) Arbeitnehmern hatten 1278 (1114) Auszubildende in kaufmännischen oder technischen Berufen. Für Schwarze galten dieselben Zugangsvoraussetzungen für Ausbildungsverhältnisse wie für andere Bewerber. Insgesamt waren mit Schwarzen 499 Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen worden. Wie im Vorjahr berichteten mehrere Unternehmen, sie böten Schwarzen besondere Einführungskurse für industrielle Tätigkeiten an, um sie auf eine Schulung als Auszubildender vorzubereiten.

65 Unternehmen berichteten von der Förderung zusätzlicher überbetrieblicher bzw. außerbetrieblicher Ausbildung. So wurden die Kosten von Berufsbildungsseminaren übernommen, Zuschüsse für überbetriebliche Ausbildungsplätze geleistet und Stipendien für Hochschulstudien gewährt.

Auch in diesem Berichtszeitraum nannten mehrere Unternehmen in diesem Zusammenhang das Lehrerfortbildungszentrum Soweto, in dem in Zusammenarbeit zwischen den südafrikanischen Erziehungsbehörden, der Bundesregierung und der Deutsch-Südafrikanischen Kammer für Handel und Industrie Fortbildungsmöglichkeiten für schwarze Sekundarschullehrer für naturwissenschaftliche Fächer geschaffen wurden.

Mehr als ein Drittel der berichtenden Unternehmen gab Beispiele für den Aufstieg von Schwarzen oder anderen Nicht-Weißen in höherwertige Arbeitsplätze. Die Angaben zum Stichwort „Aufstieg" umfaßten unterschiedliche Stufen. Einige Unternehmen berichteten dazu, daß schwarze Arbeitnehmer in die höheren Lohngruppen und in die Gruppe der Gehaltsempfänger aufgerückt seien oder Arbeitsplätze einnahmen, die früher mit Weißen besetzt waren. In einigen Unternehmen sind Schwarze vereinzelt auch in mittlere bis gehobene Management-Funktionen mit Aufsichts- und Leitungsaufgaben aufgestiegen. Bei einigen Unternehmen gehören zu den Ausbildungsmaßnahmen auch Kurse zur Vorbereitung von Schwarzen auf solche Aufsichts- oder Führungsfunktionen.

Nur 18 Unternehmen erwähnen, sie beschäftigten eine größere Zahl nicht aus Südafrika stammender Arbeitnehmer. 10 dieser Unternehmen sahen Möglichkeiten zur Verringerung dieser Zahl.

5. Freiwillige Sozialleistungen

Alle 93 berichtenden Unternehmen gewähren ihren Arbeitnehmern freiwillige Sozialleistungen, die dem sozialen Schutz, der medizinischen Versorgung und der Bildung auch der Familienmitglieder dienen.

Der Schwerpunkt der Maßnahmen lag wiederum – wie in den Vorjahren – bei der Gesundheits- und Altersfürsorge. Beiträge zur Pensionskasse sind heute ebenso die Regel wie zusätzliche Krankenversicherungen neben dem kostenlosen staatlichen Gesundheitsdienst. Bei größeren Unternehmen gibt es auch ärztliche Versorgung auf dem Betriebsgelände. Überwiegend waren Lebens- und Unfallversicherungen für die Arbeitnehmer abgeschlossen worden. Lohn wird im Krankheitsfalle weitergezahlt. Häufig wird Arbeitskleidung gestellt. Kantinen werden eingerichtet, sobald dies nach Personalstärke wirtschaftlich vertretbar ist, ansonsten wird ein Essenszuschuß gezahlt. Transport vom und zum Arbeitsplatz oder Transportzuschuß für entfernt Wohnende ist üblich. Zahlreiche Unternehmen gewähren zudem kostengünstige oder kostenlose Darlehen zur Wohnraumbeschaffung für schwarze Mitarbeiter. Viele Unternehmen gewähren Urlaub über das gesetzliche Mindestmaß hinaus, geben Mutterschaftsurlaub und zahlen Urlaubsgelder.

Die Berichte lassen einen Trend zur Verbesserung der Lebensqualität in den schwarzen Gemeinwesen erkennen. In mehreren Fällen wurden Sportanlagen errichtet und Sportvereine unterstützt. Förderung von Bildungs- und Schuleinrichtungen ist für viele Unternehmen die Regel. Einige Unternehmen unterstützen ihre Arbeitnehmer zudem im Behördenverkehr und leisten Zuschüsse zu wohltätigen Organisationen.

6. Beseitigung der Rassentrennung am Arbeitsplatz

Nach Angaben aller 93 Unternehmen mit 85 % der Arbeitnehmer in deutschen Niederlassungen in Südafrika besteht Rassentrennung am Arbeitsplatz selber nicht mehr. Gleiche Arbeitsbedingungen sind

für die gesamte Belegschaft gewährleistet. Auch im Arbeitsumfeld (Kantine, Sanitärbereich) hatten 78 Unternehmen mit 35400 Beschäftigten, 78 %, die Rassentrennungen völlig beseitigt. Als Grund für verbliebene Rassentrennung wurden Gemeinderechtsvorschriften angeführt.

24 Unternehmen erläuterten, daß sie zwischenmenschliche Kontakte durch Betriebsfeiern, gemeinsame Ausflüge, Sportveranstaltungen u. a. förderten.

7. Förderung schwarzer Unternehmen

24 Unternehmen berichteten von der Förderung schwarzer Unternehmen durch Aufträge, Darlehen, Spenden, Ausbildung u. a., teilweise im Verbund mit der Deutsch-Südafrikanischen Handelskammer und der Small Business Foundation.

8. Veröffentlichung der Unternehmensberichte

11 Unternehmen veröffentlichen ihre Berichte.

III. Bewertung

1. Vorbemerkung

Die Bundesregierung fordert die in Südafrika engagierten deutschen Unternehmen auf, die Empfehlungen des EG-Verhaltenskodex zu befolgen, und unterstreicht die besondere Verantwortung, die ihnen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der schwarzen Arbeitnehmer zukommt.

Die Bundesregierung begrüßt daher, daß sich die Zahl der zur Kodexanwendung berichtenden Unternehmen erneut deutlich erhöht hat. Die Berichterstattung erfaßt nunmehr 85 % der Arbeitnehmer in südafrikanischen Unternehmen mit deutscher Beteiligung.

Die Bundesregierung wertet dies als gestiegenes sozialpolitisches Verantwortungsbewußtsein der Unternehmen. Sie legt indessen unverändert Wert darauf, daß auch die Unternehmen, die 1986 keinen Bericht erstellten, künftig einen Beitrag liefern.

2. Rahmenbedingungen unternehmerischer Betätigung in Südafrika

Für die Bewertung der Berichte sind die rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unternehmerischer Betätigung in Südafrika vor allem im Bereich der Arbeitsbeziehungen und des Sozialwesens von Bedeutung. Die Situation im Berichtszeitraum ist wie folgt zu zeichnen:

3. Rechtliche Rahmenbedingungen

Allgemeine Rechtslage der schwarzen Arbeitnehmer

Während der Parlamentssession im 1. Halbjahr 1986 wurden die rechtlichen Voraussetzungen für eine Reihe begrenzter Verbesserungen für schwarze Arbeitnehmer geschaffen. Die *Paßgesetze* wurden geändert und die *Zuzugskontrollen* in die städtischen Gebiete gelockert. Ein Teil der in den städtischen Gebieten lebenden Schwarzen kann die südafrikanische Staatsbürgerschaft, die sie bei Schaffung der Homelands verloren hatten, unter bestimmten Voraussetzungen wieder erwerben. In begrenztem Maße können Schwarze jetzt in den Townships Wohneigentum und Grundeigentum erwerben. Nach wie vor hindert jedoch der Group Areas Act die Schwarzen an der freien Wahl des Wohnorts und schränkt damit im Verbund mit Wohnungsmangel in den Townships die Mobilität der schwarzen Arbeitnehmer stark ein. Mit Ausnahme weniger kleiner zentraler Geschäftsbezirke in einigen Großstädten, die 1986 für alle Rassen geöffnet wurden, darf ein Schwarzer in „weißen" Gebieten auch kein Geschäft und keinen Gewerbebetrieb eröffnen.

4. Arbeitsrecht

Die *gesetzlichen* Rahmenbedingungen im südafrikanischen *Arbeitsrecht* haben sich im Berichtszeitraum nicht wesentlich verändert. Das Arbeitsrecht wurde jedoch durch einige wichtige *Gerichtsentscheidungen* weiterentwickelt.

Nach südafrikanischem Arbeitsrecht sind auch bei einem legalen Streik die Arbeitnehmer nicht grundsätzlich vor Entlassung geschützt. Bei einem legalen Streik muß die Gewerkschaft zunächst den „Disput" erklären. Dann folgt eine Frist von vier Wochen, in der die Tarifpartner verhandeln und in der ggf. eine Urabstimmung stattfindet. Kommt keine Einigung zustande, kann nach Ablauf der Frist legal gestreikt werden. Die Rechtsprechung verlangt jetzt vom Arbeitgeber u. a., daß er auch nach Beginn eines legalen Streiks sich noch für eine angemessene Zeit ernsthaft bemüht, zu einer Verhandlungslösung zu kommen.

5. Politisches Umfeld

Der im Juli 1985 in einigen Gebieten Südafrikas verhängte Ausnahmezustand wurde im März 1986 aufgehoben, am 12. Juni 1986 jedoch erneut ausgerufen, dieses Mal für das ganze Land. Verhaftungen von Gewerkschaftsführern, Kirchenvertretern und führenden Vertretern außerparlamentarischer Oppositionsgruppen, aber auch von Kindern und Jugendlichen waren die Folge. Die Pressefreiheit wurde einschneidend beschränkt.

1985 und 1986 wurden in den städtischen Ballungsgebieten immer wieder die weißen Geschäfte durch schwarze Käufer boykottiert, um politischen Forderungen Nachdruck zu verleihen. Schulboykotte legten das schwarze Schulwesen zeitweise fast ganz lahm.

Am 1. Mai 1986 folgten schätzungsweise 1,5 Mio. Arbeiter dem Aufruf zum Generalstreik, mehr als je zuvor in der südafrikanischen Geschichte. Viele Arbeitgeber akzeptierten den 1. Mai als bezahlten Feiertag. Ein ähnlich großer Generalstreik folgte am 16. Juni 1986, dem 10. Jahrestag der Soweto-Unruhen, obwohl am 12. Juni der landesweite Ausnahmezustand ausgerufen worden war. Die meisten Unternehmen verfuhren am 16. Juni nach dem Motto „no

work, no pay, no penalty" und duldeten stillschweigend die eintägige Arbeitsunterbrechung. Daneben gab es zahlreiche örtliche Streiks aus politischen Anlässen.

6. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Seit Ende 1985 befindet sich Südafrika in einer schweren Rezession. Unruhen, mangelnde Bereitschaft der Regierung zu grundlegenden politischen Veränderungen, ständig zunehmende Sanktionsdrohungen und schließlich beginnende Sanktionen der wichtigsten Handelspartner führten zu einem tiefgreifenden Vertrauensschwund der Wirtschaft, der u.a. in einer akuten Auslandsschuldenkrise ab August 1985 und in den abnehmenden Anlageinvestitionen seinen Ausdruck fand. 1985 flossen netto rund 9,2 Mrd. Rand aus Südafrika ab. Trotz verschärfter Devisenbestimmungen und Wiedereinführung eines gespaltenen Wechselkurses verließen von Januar bis September 1986 immer noch netto etwa 2,5 Mrd. Rand das Land.

Die *Arbeitslosigkeit* bei den Weißen und Farbigen hat sich mehr als verdoppelt, bei den Schwarzen wird die Arbeitslosigkeit auf 25 bis 30 % geschätzt, liegt jedoch in einigen städtischen Gebieten bei 50 %.

Nach Schätzungen gingen allein in der Automobilindustrie von Mitte 1984 bis Ende 1986 14000 Arbeitsplätze verloren. In der zulieferindustrie waren es wahrscheinlich noch mehr. In der Metallindustrie verloren von Anfang 1985 bis Anfang 1986 etwa 23000 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz. Mindestens ein Drittel aller Arbeitsplätze in der Textilindustrie, über 40000, gingen verloren. Die Bauindustrie büßte 1985 75000 Arbeitsplätze ein.

Zahlreiche amerikanische Unternehmen zogen sich aus Südafrika zurück. Seit 1986 verlassen mehr Fachkräfte das Land als zuwandern.

Die *Inflationsrate* lag im Juli 1986 bei 18 %. Von 1984 bis 1986 halbierte sich der Außenwert des Rand.

7. Innerbetriebliche Beziehungen

Trotz Unruhen und Ausnahmezustand entwickelten sich die innerbetrieblichen Beziehungen relativ normal. 1986 gab es 643 Streiks (1985: 389), an denen insgesamt 323585 Arbeitnehmer beteiligt waren und durch die insgesamt 1,3 Mio. Manntage (1985: 678000) verlorengingen.

Zu den Streiks aus innerbetrieblichen Ursachen kamen allerdings noch solche aus politischen Gründen. Außer den Generalstreiks am 1. Mai und am 16. Juni 1986 gab es zahlreiche größere und kleinere regionale und örtliche Streiks aus politischen Ursachen, wie Beerdigungen von Opfern der Unruhen, politische Gedenktage oder Proteste gegen die Verhaftung von Aktivisten. Nach einer Schätzung sollen 1986 3,5 Mio. Manntage durch politische Streiks verlorengegangen sein.

Im großen und ganzen führten die politischen Streiks nicht zu Belastungen der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie wurden, teils mit Verständnis, von den Arbeitgebern geduldet.

Gewerkschaften

Die 195 registrierten Gewerkschaften (1985: 196) hatten Ende 1986 insgesamt 1698157 Mitglieder (1985: 1391423). Die etwa 95 nicht registrierten Gewerkschaften hatten etwa 369000 Mitglieder. Damit waren insgesamt über 2 Mio. Arbeitnehmer in etwa 290 Gewerkschaften organisiert. 1979 waren erst etwa 800000 Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert.

Das seit 1979 zu verzeichnende schnelle Wachstum der schwarzen Gewerkschaften hat sich 1986 verlangsamt. Angesichts eines seit Ende 1984 anhaltenden allgemeinen Rückgangs der Zahl der Arbeitsplätze und der damit verbundenen Entlassungen nahmen einige Einzelgewerkschaften sogar an Mitgliedern ab.

Gewerkschaftsverbände

Am 1. Dezember 1985 wurde der *Congress of South African Trade Unions* (COSATU) gegründet. COSATU hatte Ende 1986 etwa 600000 Mitglieder und ist damit der größte Gewerkschaftsverband Südafrikas. COSATU nahm zu zahlreichen politischen Anlässen Stellung. Innerhalb von COSATU gibt es einen ideologischen Konflikt zwischen den „workerists" und den „populists". Die „workerists" sind der Ansicht, daß die Arbeiterbewegung sich nicht in die Abhängigkeit politischer Interessen begeben, sondern ihr Augenmerk vorrangig auf die Arbeitnehmerinteressen richten sollte. Die „populists" wollen mit den Organisationen der politischen Opposition wie der United Democratic Front (UDF) bei der Schaffung einer demokratischen Gesellschaft zusammenarbeiten und geben diesem Ziel Priorität vor den enger definierten Interessen der Arbeiter.

COSATU vereinigte Industriegewerkschaften innerhalb und außerhalb der FOSATU sowie weitere Gewerkschaften, die in bestimmten Wirtschaftszweigen aktiv waren, mit einer Reihe allgemeiner Gewerkschaften mit Mitgliedern quer durch die Wirtschaftszweige, die ihre Basis oftmals in den Townships hatten und die breitere und mehr politische Zielsetzungen verfolgten. Die stärkste Einzelgewerkschaft in der COSATU, die National Union of Mineworkers (NUM), stellt etwa die Hälfte der COSATU-Mitglieder. Eines der Ziele der COSATU ist die Schaffung jeweils einer starken Gewerkschaft für jeden Wirtschafts- und Industriesektor („one industry one union").

Aus dem *Trade Union Council of South Africa (TUCSA)*, dem Ende 1985 mit 280000 Mitgliedern zweitgrößten Verband, der einen weitgehend unpolitischen Kurs steuerte, traten 1986 nach und nach immer mehr Mitgliedsgewerkschaften aus, so daß nur 150000 Mitglieder übrig geblieben waren, als TUCSA im Oktober 1986 seine Auflösung ankündigte.

Der *Council of Unions of South Africa (CUSA)* betont den aus der Black-Consciousness-Bewegung kommenden Gedanken, daß vor allem Schwarze die Führung in den Gewerkschaften haben sollten, ge-

riet damit in Gegensatz zum gemischtrassischen Konzept der COSATU und schied aus den Einigungsbemühungen aus. Durch den Austritt der mitgliederstarken NUM verlor CUSA 1985 beinahe die Hälfte der Mitglieder. Ab April 1986 verhandelte CUSA mit der *Azanian Federation of Trade Unions (AZACTU)* über einen Zusammenschluß. Der im Oktober 1986 gegründete gemeinsame Verband CUSA/AZACTU verfügte Ende 1986 über etwa 350000 Mitglieder und war damit der zweitgrößte Verband geworden.

Am 1. Mai 1986 wurde die *United Workers Union of South Africa (UWUSA)* gegründet, die der Inkatha (1928 gegründeter, vorwiegend von Zulus getragener politisch-kultureller Zusammenschluß) nahesteht und sich bewußt von der Politik der COSATU absetzt. UWUSA hat etwa 85000 Mitglieder.

Die *South African Confederation of Labour (SACOL)*, ein konservativer, nur für Weiße offener Gewerkschaftsbund, der Ende 1985 noch etwa 140000 Mitglieder hatte, schrumpfte bis Ende 1986 auf unter 100000 Mitglieder.

Die keinem Verband angehörenden Gewerkschaften zählten Ende 1986 nach Auflösung des TUCSA-Verbandes über 900000 Mitglieder. Sie sind weitgehend unpolitisch.

Zum EG-Verhaltenskodex wie zu anderen ausländischen Kodizes nahmen insbesondere die COSATU – aber auch die CUSA/AZACTU-Gewerkschaften eine indifferente bis ablehnende Haltung ein.

Löhne und Lohnsystem

Nach der amtlichen Statistik entwickelten sich die Durchschnittslöhne und -gehälter wie folgt:

Durchschnittslöhne und -gehälter (monatlich)

	3. Quartal 1984	3. Quartal 1985	Steigerungsrate
	Rand	Rand	
alle Bevölkerungsgruppen	692	773	+ 11,7 %
Weiße	1 406	1 560	+ 11,0 %
Schwarze	373	418	+ 12,1 %

Die Inflationsrate der Verbraucherpreise betrug im Jahresdurchschnitt (1985) 16,2 %.

Demnach sind die Einkommen in diesem Zeitraum real zurückgegangen.

Neben der Bezahlung wurden von den Gewerkschaften auch Gesundheitssicherung, Mutterschutz und Sozialversicherung in die Tarifverhandlungen eingebracht.

Wichtigstes Forum für Tarifverhandlungen waren die Industrial Councils. Ende 1986 galten 77 Industrial-Council-Tarifverträge für etwa 1 Mio. Arbeitnehmer. Die in privaten Haushalten, in der Landwirtschaft und in einem Teil des öffentlichen Dienstes Beschäftigten sind immer noch von einem geregelten Tarifsystem ausgeschlossen.

Lehrlingsausbildung

Die Zahl der neuregistrierten Lehrverträge fiel von 12661 im Jahre 1984 auf 11573 im Jahre 1985, was einem Rückgang von 8,6 % entspricht. Die 1985 neu registrierten Lehrverträge verteilten sich auf die einzelnen Bevölkerungsgruppen wie folgt:

	1985	(1984)
Weiße	9 246	(9 851)
Farbige	1 148	(1 653)
Asiaten	513	(503)
Schwarze	666	(654)

8. Bewertung der Unternehmensberichte

Vor diesem Hintergrund bewertet die Bundesregierung die Unternehmensberichte wie folgt:

Die Bundesregierung begrüßt, daß die deutschen Unternehmen die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer schwarzen Arbeitnehmer trotz ungünstiger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen erhalten, verbessern und noch vorhandene Diskriminierungen abbauen. Sie würdigt, daß trotz landesweit drastisch rückläufiger Beschäftigung die Arbeitsplätze in den deutschen Unternehmen insbesondere auch der schwarzen Arbeitnehmer erhalten wurden. Die Mindestlohnforderung des Kodex (SLL) wird von allen berichtenden Unternehmen mit drei Ausnahmen erfüllt und damit jetzt für mehr als 80 % der in deutschen Niederlassungen in Südafrika Beschäftigten respektiert.

Alle berichtenden Unternehmen gehen über gesetzliche Mindestanforderungen für Sozialleistungen hinaus und tragen durch freiwillige Maßnahmen zur Verbesserung auch der allgemeinen Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und ihrer Familien bei.

Als positiv betrachtet die Bundesregierung die weiter verstärkten Beziehungen der Unternehmer zu den schwarzen Gewerkschaften.

Die Bundesregierung fordert dessenungeachtet die deutschen Unternehmen in Südafrika zu verstärkten Anstrengungen auf. Dies gilt insbesondere für die Erhaltung und Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für die von der Arbeitslosigkeit besonders betroffenen Schwarzen, für die weitere Anhebung von Mindestlöhnen sowie die Verbesserung der Ausbildung schwarzer Arbeitnehmer und ihrer Aufstiegschancen.

Innerbetriebliche Beziehungen

Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften als unabhängige Arbeitnehmervertretung wurde erneut intensiviert und ausgebaut. Alle berichtenden Unternehmen sind zu einer solchen Zusammenarbeit bereit. Die bestehende Zusammenarbeit erfaßt jetzt bereits fast 80 % der Arbeitnehmerschaft bei deutschen Unternehmen in Südafrika, nachdem es im Vorjahr nur etwas mehr als 70 % waren. In Anerkennung der Koalitionsfreiheit haben Gewerkschaften durchweg Zugang zu den Betrieben und erfahren vielfach technische Unterstützung durch die Arbeit-

geber. Durch Abschluß förmlicher Vereinbarungen wurde die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften für nahezu 70 % der Arbeitnehmer auf eine feste Grundlage gestellt. Diese Entwicklung dürfte dem Sozialfrieden und damit der Wirtschaft insgesamt zugute kommen.

Wie im vergangenen Jahr erfolgte der Zuwachs der Bedeutung der Gewerkschaften parallel zur Abnahme der Bedeutung der Betriebsräte, die in Einzelfällen von Gewerkschaften regelrecht verdrängt wurden. Grund für die Abnahme der Bedeutung der Betriebsräte dürfte auch deren wirtschaftliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber sein, der zugleich Tarifgegner ist.

Die Unternehmen, in denen sich keine betriebliche Arbeitnehmervertretung organisiert hatte, gehörten überwiegend in die Kategorien kleinerer und kleinster Betriebe, in denen nach Angaben der Unternehmen kein Bedürfnis nach einer organisierten Belegschaftsvertretung bestand. Die Belange der Arbeitnehmer dieser Betriebe wurden in aller Regel jedoch auf überbetrieblicher Ebene in den regionalen Industrial Councils wahrgenommen, in denen die Gewerkschaften mitwirken.

Zusammenfassend stellt die Bundesregierung fest, daß die rechtliche Anerkennung der Koalitionsfreiheit in Südafrika für fast alle Wirtschaftsbereiche zu einem entwickelten System von Arbeitnehmervertretungen auch für Schwarze geführt hat und daß gewerkschaftliche Präsenz gerade in deutschen Niederlassungen ganz überwiegend zur Selbstverständlichkeit geworden ist.

Wanderarbeitnehmer

Die Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern ist in den deutschen Unternehmen erneut zurückgegangen und hat mit 1 % der Beschäftigten eine marginale Größenordnung erreicht. Diese Entwicklung mag auch darauf zurückzuführen sein, daß sich jetzt nach Änderung der Paßgesetze und der Lockerung der Zuzugskontrollen viele ehemalige Wanderarbeitnehmer mit ihren Familien in den Townships in der Nähe ihres Arbeitsplatzes, z. B. Soweto und Alexandra, dauerhaft ansiedeln können. Im übrigen wird das Schicksal der verbliebenen Wanderarbeitnehmer durch eine präferentielle Behandlung bei Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses, Einräumung von Unterkunft, Verpflegung und durch bezahlte Heimfahrten gemildert.

Es bleibt zu wünschen, daß alle Unternehmen die verbleibenden Auswirkungen des Systems der Wanderarbeitnehmer mildern. Besondere Bedeutung kommt hierbei der rechtlichen Absicherung der Aufenthaltsbefugnis zu. Diese kann durch wiederholte Verlängerung des Arbeitsvertrages – ggf. mit einem anderen Arbeitgeber – erzielt werden, wenn letztlich eine 10jährige ununterbrochene Beschäftigung erfolgt. Auf diese Möglichkeit sollten deutsche Unternehmen künftig noch stärker achten.

Löhne und Lohnstrukturen

Eine wichtige Feststellung dieser Berichtsrunde ist, daß mit drei Ausnahmen alle berichtenden Unternehmen die Mindestlohnempfehlung des Kodex (SLL) einhalten. Diese wird jetzt für 82 % der Arbeitnehmerschaft in deutschen Niederlassungen respektiert. Im Vorjahr waren es erst drei Viertel. Dies ist um so mehr anzuerkennen, als die Ertragslage der Unternehmen infolge der anhaltenden Rezession wiederum erheblich zu wünschen übrig ließ.

Angemerkt sei hierbei, daß die Mindestlohnempfehlung des Kodex von einer Vielzahl größerer deutscher Unternehmen übertroffen wird. Zu wünschen ist, daß sich die Mehrheit der deutschen Niederlassungen diesem Vorbild anschließt. Positiv ist zu werten, daß alle berichtenden Unternehmen den Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer anerkennen. Er drückt sich in den Prinzipien „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" und „Gleichberechtigter Zugang zu allen Tätigkeiten bei entsprechender Qualifikation" aus.

Zu begrüßen ist, daß die Unternehmerseite für drei Viertel der Arbeitnehmer die Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit durch ein objektives, die Transparenz erhöhendes Eingruppierungssystem erleichtert hat. Ein derartiges System sollte generell eingeführt werden.

Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzer Arbeitnehmer

Die Haltung der deutschen Unternehmen zu Ausbildung und Aufstiegschancen ihrer Arbeitnehmer ist anzuerkennen.

Training on the job ist Selbstverständlichkeit. Darüber hinaus bieten 77, d. h. vier Fünftel der berichtenden Unternehmen, die nahezu 80 % der Beschäftigten in deutschen Niederlassungen aufnehmen, besondere betriebliche oder überbetriebliche Ausbildung an. Im Vorjahr taten dies nur 35 Unternehmen.

Bemerkenswert, weil unmittelbar auf spezielle südafrikanische Bedürfnisse zugeschnitten und im europäischen Ausbildungssystem unbekannt, ist, daß wiederum zahlreiche Firmen Schwarzen besondere Einführungskurse für eine industrielle Tätigkeit anboten, um sie so auf eine spätere Ausbildung vorzubereiten. Auch die zunehmenden Anstrengungen, Auszubildenden aller Rassen eine besondere berufliche Grundbildung zu vermitteln, sind hervorzuheben. 25 Unternehmen mit rd. 26 000 Arbeitnehmern hatten rd. 1 300 Auszubildende in kaufmännischen oder technischen Berufen, darunter 500 Schwarze. Im Vorjahr waren es nur 19 Firmen mit 1 100 Auszubildenden.

Diese Entwicklung verdient besonders vor dem Hintergrund der konjunkturellen Schwächephase, rückläufiger Beschäftigtenzahl mit der Folge geringerer Auslastung der Ausbildungskapazitäten sowie erneuter genereller Verringerung von Ausbildungsmaßnahmen in der südafrikanischen Wirtschaft 1984/85 Beachtung.

Allerdings nehmen Schwarze immer noch nicht in dem Maße an der betrieblichen Ausbildung teil, wie es wünschenswert wäre. Dies mag auf die Notwendigkeit besonderer Einführungsschulungen für in-

dustrielle und gewerbliche Tätigkeiten zurückzuführen sein, eine Zusatzleistung, die die Finanzkraft vieler Unternehmen übersteigt und eigentlich Aufgabe des staatlichen Bildungssystems ist. Die deutschen Unternehmen sollten gleichwohl verstärkt bemüht sein, Schwarzen durch Elementarausbildung Zugang zum Bildungs- und Arbeitssystem zu verschaffen.

Mit Nachdruck sollten sie auch ihre durchaus positiv zu bewertenden Ausbildungsmaßnahmen fortsetzen und ausbauen, um zu einer verstärkten Mitwirkung von Schwarzen am Wirtschaftsgeschehen beizutragen. Dies liegt letztlich im unternehmerischen Interesse, da der Bedarf an qualifizierten Kräften dann vermehrt aus dem Lande gedeckt werden kann. Hierdurch würde auch der Forderung des Kodex entsprochen, die Abhängigkeit des Unternehmers von eingewanderten weißen Arbeitnehmern zu verringern. Die deutschen Niederlassungen haben diesem Zusammenhang erkannt. Nur noch 18 unter ihnen, also eine deutliche Minderheit, beschäftigten eine größere Zahl nicht aus Südafrika stammender Arbeitnehmer.

Die Unternehmen nannten zahlreiche Beispiele beruflichen Aufstiegs von Schwarzen bis hin zu Management-Funktionen, dies auch dank besonderer Ausbildungsmaßnahmen.

Andererseits ist der relative Anteil schwarzer Aufsteiger immer noch zu gering. Hier werden letztlich die Schwächen des südafrikanischen Bildungssystems sichtbar, das für Schwarze einen getrennten unterprivilegierten Bildungsweg vorsieht und diese Benachteiligung bis in das Arbeitssystem fortsetzt.

Freiwillige Sozialleistungen

Beachtlich ist, daß alle 93 berichtenden Unternehmen ihren Arbeitnehmern freiwillige Sozialleistungen gewähren, die dem sozialen Schutz, der medizinischen Versorgung und der Bildung auch der Familienmitglieder dienen. Im Vorjahr berichteten nur 60 Unternehmen über Maßnahmen, die von der Krankheits-, Unfall- und Altersversorgung, Unterstützung bei der Beschaffung von Wohnraum und Verpflegung, über Stellung von Verkehrsmitteln bis hin zu Ausbildungsbeihilfen für Kinder von Mitarbeitern gehen. Die deutschen Unternehmen tragen damit aktiv zu einer Anhebung des Lebensstandards ihrer schwarzen Arbeitnehmer und deren Familien bei.

Rassentrennung

Mit Befriedigung stellt die Bundesregierung fest, daß bei keinem der berichtenden deutschen Unternehmen Rassentrennung am Arbeitsplatz besteht und gleiche Arbeitsbedingungen gewährleistet sind. Festzustellen ist weiter, daß auch im Bereich der sozialen Einrichtungen, vor allem der Kantinen, nun bei fast 80 % (Vorjahr: drei Viertel) der Arbeitnehmer keine rassischen Unterschiede mehr gemacht werden.

Nur noch in 15 kleineren Unternehmen mit etwas mehr als 3000 Beschäftigten gab es weiterhin Rassentrennung im Arbeitsumfeld, vor allem im Sanitärbereich und bei Umkleideräumen. Soweit dies durch Gemeinderecht vorgegeben ist, sollten sich die Unternehmen um Ausnahmeregelungen bemühen.

Die Bundesregierung begrüßt im übrigen die zahlreichen Maßnahmen zur Verbesserung der zwischenmenschlichen Kontakte in der Arbeitnehmerschaft.

Förderung schwarzer Unternehmen

Positiv zu werten ist auch, daß nahezu ein Drittel der berichtenden Unternehmen zur Förderung schwarzer Unternehmen aktiv geworden ist.

Schlußbemerkung

Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen erkennt die Bundesregierung die erneuten Fortschritte an, die deutsche Unternehmen bei der Anwendung des Kodex gemacht haben. Es besteht jedoch weiter die Notwendigkeit von Verbesserungen. Die Bundesregierung ruft die deutschen Unternehmen deshalb auf, ihrer sozialpolitischen Verantwortung in noch stärkerem Maße gerecht zu werden. Sie begrüßt in diesem Zusammenhang die Bemühungen der deutschen Wirtschaft und der Deutsch-Südafrikanischen Handelskammer um ein Aktionsprogramm, das weite Bereiche des gesellschaftlichen Lebens umfassen soll und die Bereitstellung erheblicher finanzieller Ressourcen vorsieht.

Anlage 1

Verhaltenskodex für Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft mit Tochtergesellschaft, Zweigniederlassung oder Vertretungen in Südafrika in der von den Außenministern der zehn Mitgliedsländer der Europäischen Gemeinschaft sowie Spaniens und Portugals am 19. November 1985 verabschiedeten Neufassung

Dieser Kodex richtet sich an alle Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika.

Das Ziel dieses Kodex ist, einen Beitrag zur Abschaffung der Apartheid zu leisten. Er soll nicht so ausgelegt werden, als sei er darauf gerichtet, eine Diskriminierung zwischen den verschiedenen rassischen Gemeinschaften in Südafrika zu erzeugen. Die Bestimmungen hinsichtlich der schwarzen Arbeitnehmer haben einzig zum Ziel, diese den anderen Arbeitnehmern gleichzustellen.

1. Innerbetriebliche Beziehungen

a) Die Unternehmen sollen gewährleisten, daß alle ihre Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach ihrer Rasse oder anderen Gesichtspunkten und ohne jede Behinderung diejenige Art der Organisation, die sie vertreten soll, frei wählen dürfen.

b) Die Unternehmen sollen den sich entwickelnden schwarzen Gewerkschaften besondere Aufmerksamkeit widmen und bereit sein, sie anzuerkennen.

c) Die Unternehmen sollen bereit sein, mit auf Betriebsebene repräsentativen schwarzen Gewerkschaften Übereinkünfte über deren Anerkennung zu schließen und die Entwicklung von Tarifverhandlungen zuzulassen, die auch die Unterzeichnung von Tarifverträgen gemäß den international anerkannten sozialen Grundsätzen einschließen. Die Arbeitgeber sollen ihre Arbeitnehmer in regelmäßigen Zeitabständen unmißverständlich darauf hinweisen, daß Konsultationen und Tarifverhandlungen mit frei gewählten, repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen Teil der Unternehmenspolitik sind.

d) Die Unternehmen sollen alles tun, um ihre Arbeitnehmer im Betrieb über deren soziale und gewerkschaftliche Rechte zu informieren.
Die Arbeitgeber sollen alles unternehmen, um sicherzustellen, daß die schwarzafrikanischen Arbeitnehmer die Freiheit haben, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu bilden oder ihr beizutreten. Die in dieser Hinsicht zu treffenden Maßnahmen sollen es den Gewerkschaftsvertretern im Regelfall ermöglichen, den Arbeitnehmern die Ziele der Gewerkschaften und die Vorteile eines Beitritts zu erläutern, gewerkschaftliche Veröffentlichungen innerhalb des Betriebs zu verteilen und auszuhängen, ohne Lohneinbuße über die für ihre Tätigkeit erforderliche Zeit zu verfügen und Versammlungen abzuhalten. Die Unternehmer sollen die Teilnahme von Gewerkschaftsmitgliedern an Bildungsprogrammen auf dem Gebiet der Gewerkschaftsarbeit fördern.

e) Die Unternehmen sollen alles tun, um ein Vertrauensverhältnis zu ihren Arbeitnehmern herzustellen, insbesondere dadurch, da sie ihnen den Text des EG-Verhaltenskodex zur Verfügung stellen und sie an jedermann zugänglichen Orten in der geeigneten Sprache über die Ergebnisse unterrichten, die das Unternehmen bei der Verwirklichung dieses Kodex erreicht hat.

f) In den Unternehmen, in denen Betriebs- oder Verbindungskomitees bestehen, sollen, falls die Arbeitnehmer dies wünschen, die Gewerkschaftsvertreter einen repräsentativen Status bei diesen Organen haben. Das Bestehen derartiger Komitees soll die Entwicklung oder den Status der Gewerkschaften oder ihrer Vertreter nicht beeinträchtigen.

2. Wanderarbeitnehmer

a) Der Einsatz von Wanderarbeitnehmern ist eine Folge der Apartheidpolitik; dem einzelnen wird dadurch die grundlegende Freiheit verwehrt, eine Arbeit eigener Wahl zu suchen und zu erhalten. Ferner werden dadurch schwerwiegende soziale und familiäre Probleme verursacht.

b) Die Arbeitgeber haben die soziale Verantwortung, dazu beizutragen, daß die Freizügigkeit der schwarzafrikanischen Arbeitnehmer hergestellt wird und diese die Möglichkeit haben, mit ihren Familien zusammenzuleben.

c) Die Arbeitgeber sollen bestrebt sein, die Auswirkungen der bestehenden Vorschriften zu mildern, indem sie insbesondere die regelmäßige Verlängerung der Arbeitsverträge sowie die Unterbringung der Familien der Arbeitnehmer in Betriebsnähe erleichtern.

3. Löhne und Lohnstrukturen

a) Die Unternehmen sollen besondere Verantwortung hinsichtlich der Löhne und Arbeitsbedingungen ihrer schwarzafrikanischen Arbeitnehmer übernehmen. In diesem Zusammenhang sollen sie sich auf die statistischen Angaben der Universität von Südafrika (UNISA) stützen. Sie sollen spezifische Leitlinien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufstellen. Ein auf dem „Supplemented Living Level" für eine Familie mittlerer Größe beruhender Lohn muß als absolut notwendiges Minimum angesehen werden.*)

---

*) In diesem Zusammenhang ist an den Wortlaut des Verhaltenskodex von 1977 zu erinnern, nach dem der niedrigste Lohn mindestens 50 % über dem zur Deckung der lebensnotwendigen Bedürfnisse eines Arbeitnehmers und seiner Familie erforderlichen Mindeststandard liegen sollte.

Die Unternehmen sollen sich jedoch bemühen, dieses Niveau bei der Lohnfestsetzung zu überschreiten. Die Unternehmen sollen hierzu in ihren Berichten die erforderlichen Erläuterungen abgeben und insbesondere ihre Lohnskala und die Möglichkeit von Fortschritten in diesem Zusammenhang erläutern.

b) Der Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer soll in vollem Umfang eingehalten werden. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" setzt voraus, daß jedem Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach seiner Rasse oder nach anderen Gesichtspunkten alle seiner Qualifikation entsprechenden Tätigkeiten zugänglich sind und daß die Löhne dem für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationsniveau entsprechen. Auf gleiche Funktionen sollen gleiche Lohntarife angewandt werden.

4. Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzafrikanischer Arbeitnehmer

a) Der Grundsatz der Lohngleichheit wäre jedoch ohne Sinn, wenn die schwarzafrikanischen Arbeitnehmer lediglich in untergeordneten Funktionen beschäftigt blieben. Die Arbeitgeber sollen daher in Zahl und Qualität angemessene Programme durchführen, um die Ausbildung ihrer schwarzen Arbeitnehmer zu gewährleisten, und darauf achten, die Abhängigkeit ihres Unternehmens von eingewanderten weißen Arbeitskräften zu verringern.

b) Die Unternehmen sollen dafür Sorge tragen, daß die schwarzen Arbeitnehmer Zugang zu Aufsichts- und Leitungsfunktionen und zu solchen Tätigkeiten haben, die eine hohe fachliche Qualifikation erfordern. Die Unternehmen sollen nach Möglichkeit Berufsbildungsprogramme für ihre schwarzen Arbeitnehmer durchführen. Sie sollen diesen nach Möglichkeit dabei behilflich sein, weitere Bildungs- und Berufsbildungsprogramme außerhalb des Arbeitsplatzes in Anspruch zu nehmen. Wo dies erforderlich ist, sollen die Unternehmen Bildungsstrukturen schaffen bzw. nutzen, um ihren schwarzen Arbeitnehmern eine stärkere spezialisierte Ausbildung zu ermöglichen.

c) Die Unternehmen sollen bestrebt sein, die im Bereich der Lehrlingsausbildung bestehenden tatsächlichen oder gewohnheitsmäßigen Beschränkungen für schwarze Arbeitnehmer in der Praxis zu beseitigen.
Sie sollen sicherstellen, daß die Teilnahme von Arbeitnehmern unterschiedlicher rassischer Gruppen an Ausbildungsprogrammen in einem von jeglicher Rassentrennung freien Umfeld erfolgt.

5. Freiwillige Sozialleistungen

a) Aufgrund der ihnen zukommenden sozialen Verantwortung sollen die Unternehmen auch hinsichtlich der Lebensbedingungen ihrer Arbeitnehmer und deren Familien tätig werden.

b) Zu diesem Zweck könnten über die nach den südafrikanischen Bestimmungen gewöhnlich gewährten Leistungen hinaus Mittel der Unternehmen vorgesehen werden:

- für umfassende Programme, die sozialen Schutz für die Arbeitnehmer und ihre Familien bieten (Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen-, Altersversicherung);
- zur Gewährleistung angemessener medizinischer Versorgung ihrer Arbeitnehmer und deren Familien;
- im Bereich der Bildung der Familienmitglieder;
- im Bereich der Wohnraumbeschaffung für ihre schwarzafrikanische Belegschaft und deren Familien, insbesondere mittels der Förderung des Erwerbs von Wohnraum durch diesen Personenkreis;
- für die Beförderung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz;
- zur Hilfestellung bei der Lösung von Problemen hinsichtlich der Freizügigkeit sowie der Wohnort- und Arbeitsplatzwahl, denen sich die Arbeitnehmer bei den Behörden gegenübersehen;
- für die Schaffung von Einrichtungen zur Freizeitgestaltung.

c) Die Unternehmen sollen Projekte unterstützen, die auf eine Verbesserung der Lebensqualität in den schwarzen Gemeinschaften, aus denen ihr Personal stammt, abzielen.

6. Beseitigung der Rassentrennung am Arbeitsplatz

a) Die Arbeitgeber sollen alles tun, um jegliche Rassentrennung, insbesondere am Arbeitsplatz, in den Kantinen, im Bildungs- und Berufsbildungsbereich sowie bei sportlichen Aktivitäten zu beseitigen. Sie sollen ferner gleiche Arbeitsbedingungen für ihre gesamte Belegschaft gewährleisten.

b) Die Unternehmen sollen sich neben der Förderung der schwarzen Arbeitnehmer auch unmittelbar für zwischenmenschliche Kontakte, ein besseres gegenseitiges Kennenlernen sowie eine stärkere Integration unter den Arbeitnehmern verschiedener rassischer Gruppen einsetzen.
Die Unternehmen sollen sportliche Aktivitäten von Arbeitnehmern unterschiedlicher rassischer Gruppen in gemischten Mannschaften und Wettbewerben fördern.

7. Förderung schwarzer Unternehmen

Im Rahmen ihrer Unternehmenspolitik sollen sich die Unternehmen nach Möglichkeit bemühen, die Gründung und Entwicklung schwarzer Unternehmen durch Zulieferungsaufträge, Unterstützung ihrer schwarzen Arbeitnehmer bei Unternehmensgründungen und eine bevorzugte und vorrangige Behandlung auf der Ebene der Beziehungen zwischen Kunde und Lieferant zu fördern.

Anlage 2

Liste der Unternehmen, auf deren Einzelberichten die Zusammenfassung beruht

1 AEG-Telefunken (Pty.) Ltd.
2 Alrode Engineering (Pty.) Ltd.
3 Anti-Fire Appliances (Pty.) Ltd.
4 Autoflug Sa. (Pty.) Ltd.
5 BASF SA (Pty.) Ltd.
6 Bayer S.A. (Pty.) Ltd.
7 Bayer Miles (Pty.) Ltd.
8 Carl Bechem (Pty.) Ltd.
9 Berlimed (Pty.) Ltd.
10 BMW (South Africa) (Pty.) Ltd.
11 B.O.N.
12 Robert Bosch (Pty.) Ltd.
13 Robert Bosch (South Africa) (Pty.) Ltd.
14 Michael A. Brett & Partners International Inc.
15 Chel Engineering Services (Pty.) Ltd.
16 Chrome Chemicals (SA) (Pty.) Ltd.
17 Clyde Blowers (Pty.) Ltd.
18 The Cologne Reinsurance Company of South Africa
19 Degussa South Africa (Pty.) Ltd.
20 Deutsche Lufthansa AG
21 Didier S.A. (Pty.) Ltd.
22 FAG Bearing Company South Africa (Pty.) Ltd.
23 Franz Falke Textiles (Pty.) Ltd.
24 FBC Holdings (Pty.) Ltd.
25 Fedgas (Pty.) Ltd.
26 GEA Aircooled Systems (Pty.) Ltd.
27 Haarmann & Reimer (S.A.) (Pty.) Ltd.
28 Hella S.A. Pty. Ltd.
29 Henkel South Africa (Pty.) Ltd.
30 Hoechst Pharmaceuticals (Pty.) Ltd.
31 Hoechst South Africa (Pty.) Ltd.
32 Intervalve (Pty.) Ltd.
33 Kaefer Insulation (Pty.) Ltd.
34 Kartell Africa (Pty.) Ltd.
35 Klöckner-Möller (Pty.) Ltd.
36 Knorr-Bremse S.A. (Pty.) Ltd.
37 Krupp South Africa (Pty.) Ltd.
38 KSB Pumps (S.A.) (Pty.) Ltd.
39 Impala Granite (Pty.) Ltd.
40 August Läpple (Pty.) Ltd.
41 S.A. Linde Chemical Engineering & Manufacturing (Pty.) Ltd.
42 Lurgi South Africa (Pty.) Ltd.
43 Mannesmann Demag (Pty.) Ltd.
44 M.A.N. Truck & Bus (S.A.) (Pty.) Ltd.
45 MB Exchange Unit Services (Pty.) Ltd.
46 Megafilm (Pty.) Ltd.
47 Mega Plastics Industries (Pty.) Ltd.
48 Mega Technical Mouldings (Pty.) Ltd.
49 Mercedes-Benz of South Africa (Pty.) Ltd.
50 E. Merck (S.A.) (Pty.) Ltd.
51 T.H. Mining Supplies (Pty.) Ltd.
52 Modern Hairdressing Supplies (Pty.) Ltd.
53 H. Moeller (Pty.) Ltd.
54 Namascor (Pty.) Ltd.
55 Natural Stone Industry (Pty.) Ltd.
56 Nell Bros (Pty.) Ltd.
57 Olympia (South Africa) (Pty.) Ltd.
58 Ondelle S.A. (Pty.) Ltd.
59 OZK Orenstein & Koppel (South Africa) (Pty.) Ltd.
60 Plastomark (Pty.) Ltd.
61 Polyrem (Pty.) Ltd.
62 Polysius (Pty.) Ltd.
63 Rapid Allweiler Pump and Engineering Co. (Pty.) Ltd.
64 Ringsdorff Carbon Corporation (Pty.) Ltd.
65 Rubber Chemicals (Pty.) Ltd.
66 Safripol (Pty.) Ltd.
67 Sagex (Pty.) Ltd.
68 Salzgitter South Africa (Pty.) Ltd.
69 Schenker & Co. (S.A.) (Pty.) Ltd.
70 Karl Schmidt S.A. (Pty.) Ltd.
71 Schwarzkopf (Pty.) Ltd.
72 Siemens Limited (SL)
73 Springbok Stone Industries (Pty.) Ltd.
74 L & C Steinmüller (Africa) (Pty.) Ltd.
75 L & C Steinmüller Construction (Pty.) Ltd.
76 Steinmüller Lavis Structural Steel (Pty.) Ltd.
77 South African Fire Production Services (Pty.) Ltd.
78 Taylors Granite Co. (Pty.) Ltd.
79 Alfred Teves Engineering (S.A.) (Pty.) Ltd.
80 DB Thermal (Pty.) Ltd.
81 Transvall Granite (Pty.) Ltd.
82 TÜV Rheinland (S.A.) (Pty.) Ltd.
83 Transvaal Alloys (Pty.) Ltd.
84 Uhde (Pty.) Ltd.
85 United Belfast Granite Producers (Pty.) Ltd.
86 Vergenoeg Mining Company (Pty.) Ltd.
87 Vilene Südafrika
88 Volkswagen of South Africa (Pty.) Ltd.
89 Volkswagen Properties (Pty.) Ltd.
90 Walther Environmental Systems (Pty.) Ltd.
91 Werner & Pfleiderer South Africa (Pty.) Ltd.
92 PHB Weserhütte (S.A.) (Pty.) Ltd.
93 Würth South Africa Co. (Pty.) Ltd.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 201363, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (0228) 363551
ISSN 0722-8333